GLC: VALORI

Co-funded by
the European Union

COMPETENȚE CHEIE

CREATIVITATE

GÂNDIRE CRITICĂ

DIVERSITATE

EMPATIE

POTENȚIAL DE ANGAJARE

ECOLOGIE

ÎNVĂȚARE

SĂNĂTATE MENTALĂ

LUCRU ÎN ECHIPĂ

VALORI

PROIECTUL GAMED

Această serie de 10 broșuri educaționale și tematice este unul dintre cele 4 rezultate intelectuale tangibile care au rezultat dintr-un parteneriat internațional creat între 6 parteneri din 3 țări europene (Portugalia, România, Spania). Un consorțiu inter-sectorial care combină diferite sectoare educaționale a fost baza pentru crearea unor intervenții multi-nivel educaționale complexe.

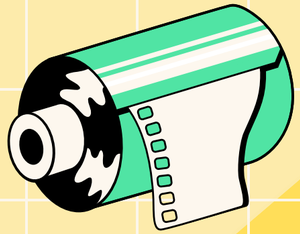
În timp ce lucram cu tinerii, am identificat lipsa unor instrumente eficiente și adecvate pentru a sprijini abordarea noastră educațională centrată pe cei ce învață, în special în domeniul competențelor principale adecvate în realitatea prezentă.

Cele 10 broșuri tematice cu Conținut de Învățare pe bază de Jocuri (GLC) doresc să introducă, sprijine și dezvolte capacitatea profesioniștilor care lucrează cu tinerii în contexte educaționale non-formale și formale. Acestea se concentrează în mod clar pe îmbunătățirea calității programelor educaționale care își propun dezvoltarea competențelor principale care duc la o viață de succes și în același timp încurajează la tineri valori de bază de corectitudine, justiție socială, non-discriminare și implicare în comunitate.

Fiecare broșură GLC este autonomă, însă sunt toate interconectate pentru a crea oportunitatea și posibilitatea de a le transfera cu ușurință în realitățile diferite cu care se confruntă tinerii. Broșurile GLC pot fi folosite cu ușurință în toate sferele diferite în care sunt activi tinerii: lucrul cu tinerii, educație, educație, familii și grupuri de colegi.
Activitățile educaționale se adresează tinerilor între 13 și 30 de ani. În mod clar, este benefic și dezirabil să se ajusteze accentul și nivelul de complexitatea al exercițiilor către grupul de vârstă cu care lucrați.
Cele 10 broșuri educaționale diferite urmează aceeași filosofie, o structură similară și o imagine vizuală consecventă. De asemenea, fiecare broșură conține link-uri și referințe valoroase pentru aprofundare tematică suplimentară.

Sperăm că această broșură și conținutul său vă va inspira să explorați.

„gamED: Folosirea Jocurilor pentru Dezvoltarea Competențelor Esențiale în Lucrul cu Tinerii” este un proiect Key Action 2 co-finanțat de Programul Erasmus+ Youth in Action al Uniunii Europene, cu numărul de referință 2020-3-RO01-KA205-095067. Conținutul nu reflectă neapărat viziunea și opinia Comisiei Europene.



VALORI

Ce sunt valorile și cum ne raportăm la ele? Ce apreciem în valori? Cum dezvoltăm și învățăm valorile? Această broșură cu conținut de învățare pe bază de jocuri abordează aceste chestiuni și își propune să ofere un cadru de pornire pentru a înțelege și lucra cu tema valorilor în contextul educației formale și informale.

„Longman Dictionary of Contemporary English Online” definește substantivul „valori” drept idei despre ceea ce este bine și rău, sau ce este important în viață. În literatura științifică, discipline precum psihologia, sociologia sau filosofia oferă perspective diferite asupra conceptului de valori. În funcție de domeniu, valorile sunt concepute drept credințe, principii sau convingeri esențiale, implicite sau explicite, despre ceea ce este de dorit, bun sau rău, atitudini sau acțiuni care ghidează persoanele, grupurile sau societățile. Exemple de valori sunt libertatea, justiția, egalitatea, autoritatea, frumusețea sau siguranţa.

Shalom Schwartz, psiholog social, și-a dedicat o mare parte din muncă studiului valorilor umane în diferite culturi. Conform teoriei sale asupra valorilor umane de bază, oamenii au valori multiple, unele sunt mai importante decât altele, iar aceeași valoare poate fi relevantă pentru unii oameni, dar lipsită de importanță pentru alții. Valorile încadrează motivațiile oamenilor, iar structura lor pare a fi universală atunci când comparăm diferite grupuri culturale. Cu toate acestea, în ciuda acestui sentiment de universalitate, relevanța valorilor poate varia substanțial de la un grup la altul.

Conform teoriei lui Schwartz (1994, 2012), valorile sunt credințe strâns legate de afect. În situațiile în care valorile sunt activate, acestea devin infuzate cu sentimente. De exemplu, dacă prețuim egalitatea și justiția, putem simți tristețe sau furie atunci când ne confruntăm cu situații de discriminare. Valorile se referă la scopuri dezirabile care motivează acțiunea și oamenii sunt motivați să urmărească astfel de obiective (de exemplu, independență, bogăție, altruism). Valorile depășesc situațiile și acțiunile specifice. Dacă o persoană apreciază integritatea și onestitatea, de exemplu, acestea ar trebui să fie importante în diferite contexte de interacțiune, precum școala sau viața de familie, și cu persoane diferite (de exemplu, prieteni, vecini sau străini).

Judecățile și așteptările noastre despre oameni, obiecte sau evenimente sunt ghidate de valorile noastre. Cu toate acestea, valorile individuale nu au neapărat aceeași ordine de importanță și pot concura în anumite situații (de exemplu, stimulare – asumarea riscurilor și aventură și securitate – sentimentul de siguranță și stabilitate). Astfel, ne folosim valorile ca pe un sistem de priorități atunci când facem alegeri, când decidem ce este important și valoros în viața noastră, sau irelevant și nejustificat.

Începem să dezvoltăm și să învățăm valori în timpul copilăriei, de obicei în context familial, dar și în școală, în grupuri de colegi, comunități locale și alte contexte de interacțiune. Valorile sunt învățate și prin intermediul mass-media și al rețelelor sociale. Astfel, atunci când copiii merg la școală, ajung acolo cu un set de valori ancorate în experiențele lor anterioare. Potrivit lui Halstead & Taylor (2000), rolul școlii și al educației este dublu: de a construi și completa valorile care sunt deja în curs de dezvoltare, oferind diferite oportunități de a interacționa cu valorile care sunt prezente și circulă în societate (de exemplu, egalitatea, diversitatea, libertatea, educația, justiția); și, de a sprijini copiii și adolescenții să reflecteze asupra, să dea sens și să-și aplice valorile în curs de dezvoltare în diverse situații și cu persoane diferite.
Această broșură GLC vă invită să aprofundați și să explorați conceptul și utilizarea valorilor prin activități bazate pe jocuri împreună cu colegii dvs.

Referințe și lecturi suplimentare:

Halstead, J. M. & Taylor, M. J. (2000). Learning and Teaching about Values: A review of recent research, Cambridge Journal of Education, 30(2), 169-202, DOI: 10.1080/713657146
Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116
Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. Journal of Research in Personality, 38, 230-255. http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00069-2.
Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? Journal of Social Issues, 50, 19-45. http://dx.doi.org/10.1111/j.1540- 4560.1994.tb01196.x.
Veugelers, W. (2000). Different Ways of Teaching Values, Educational Review, 52(1), 37-46, DOI: 10.1080/00131910097397

Pentru materiale pedagogice concrete, descărcări gratuite a unui pachet de cărți de valoare și a unui joc de societate educațional despre valori, disponibil în diferite limbi: https://bb-games.eu/

ACTIVITĂȚI PRIVIND VALORILE

MUTAREA PE PLANETA XP7W3K

TESTUL VALORILOR

MUTAREA PE PLANETA XP7W3K

Ultima listă de invitați

DURATA

30-40 de minute

DIMENSIUNEA GRUPULUI

20-30 persoane

NIVELUL DE COMPLEXITATE

Ridicat

PREZENTARE GENERALĂ

Grupului i se prezintă un set de personaje cu caracteristici variate și aparținând unor grupuri sociale diferite. Scopul activității este de a alege cine va putea călători pe planeta Xp7W3k. Viața este pe cale de dispariție pe planeta Pământ și nu sunt suficiente locuri pentru toată lumea în ultima navă. Doar 8 din 18 pasageri se pot îmbarca. Jucătorii trebuie să decidă cine va fi inclus pe ultima listă de invitați care călătorește pe planeta Xp7W3k.

OBIECTIVE

Ca educator, puteți folosi această activitate pentru a:

Explora modul în care valorile noastre sunt ordonate în funcție de importanță și cum se poate schimba relevanța acestora în funcție de contexte și situații.

Explora modul în care valorile noastre ghidează deciziile și motivează acțiunile.

Experimenta modul în care convingerile/valorile personale pot interfera în comunicarea de grup.

Recunoaște valorile noastre fundamentale în schimbul dintre valorile relevante și concurente care ghidează deciziile personale sau de grup.

MATERIALE

PRINTAȚI DE DOUĂ ORI PENTRU FIECARE GRUP MATERIALUL CU LISTA CELOR 18 PERSONAJE

HÂRTIE ȘI PIX

Personaje de inclus pe lista finală de invitați	DA	NU
Un sportiv african de 18 ani		
Un asistent medical de 26 de ani cu unele probleme cu droguri „ușoare”.		
Un preot de 29 de ani		
O femeie de 58 de ani, cu un master în antropologie		
O fată de 17 ani cu deficiențe cognitive ușoare		
Un bunic în vârstă de 75 de ani și nepotul său nou-născut		
Un activist homosexual în vârstă de 20 de ani		
Un inginer informatician în vârstă de 39 de ani și soția sa în vârstă de 35 de ani, contabilă care tocmai au fost externați dintr-un spital de psihiatrie		
Un avocat de 34 de ani care a făcut închisoare pentru uciderea iubitului soției sale		
O prostituată în vârstă de 32 de ani		
Un instalator de 34 de ani		
Un student transsexual de 19 ani		
O doctoriță în vârstă de 33 de ani care suferă de depresie gravă		
O fetiță de 12 ani cu trisomie 21		
Un fizician de 28 de ani care merge pe navă doar dacă își ia arma pentru care are permis		
Un extremist de dreapta de 20 de ani		

· Începeți prin a forma 5 grupuri de (4-6) jucători
· Prezentați următoarele instrucțiuni:

Imaginați-vă că viața pe planeta Pământ este amenințată și că locuitorii săi sunt evacuați pe o nouă planetă, Xp7W3k. Cu toate acestea, această nouă planetă nu are capacitatea de a primi pe toți cei care vin de pe pământ. Marele Președinte al acestei planete vă cere să decideți care vor fi ultimii pasageri care vor fi transportați, deoarece ultima navă care pleacă are un număr limitat de locuri libere.
Mai jos este o listă cu mai multe persoane care sunt interesate să călătorească pe navă. Aveți sarcina de a alege opt dintre acestea.

· În runda 1, fiecare grup primește o prezentare generală a celor 18 personaje (a se vedea mai jos) și decide cine vor fi cei 8 pasageri care se pot îmbarca. Ar trebui înregistrate principalele argumente și raționamentul care stă la baza selecției grupului.

· După încheierea rundei 1, fiecare grup alege un purtător de cuvânt.

· În runda 2, cei cinci purtători de cuvânt ajung la o decizie finală cu privire la ultima listă de invitați care călătorește pe planeta Xp7W3k, ținând cont de principalele argumente și raționamentul care stă la baza listei de invitați a fiecărui grup. În același timp, restul grupului împărtășește impresii despre exercițiul de până acum (a se vedea mai jos câteva întrebări).

INTEROGARE/ EVALUAREN

URMĂTOARELE ÎNTREBĂRI POT FI ADRESATE ÎN ORDINEA SUGERATĂ.

Toți membrii grupului și-au exprimat părerea?

Ability to express own ideas and accept the ideas of other

Analizaţi procesului decizional (consens? vot? altele?)

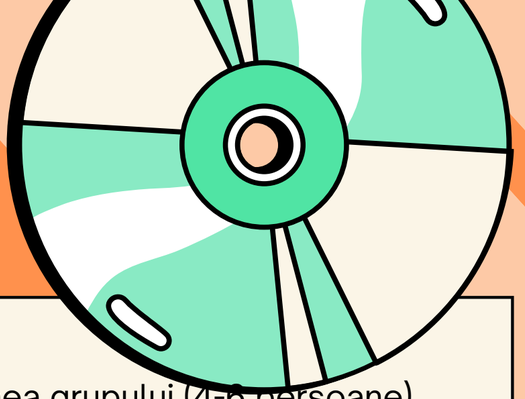
Au avut toți jucătorii ocazia să explice clar criteriile de alegere a personajelor?

Cine a spus cel mai mult? Cine a spus mai puțin? Care sunt motivele?

Și-a exprimat cineva sentimentele? Cum?

S-au identificat toți jucătorii cu lista finală?

ADAPTĂRI POSIBILE



Pentru grupuri mai mici, utilizați aceeași activitate de la selecția individuală până la decizia de grup. Mențineți dimensiunea grupului (4-6 persoane).

· În prima rundă, fiecare jucător trebuie să-și definească individual lista personală de invitați și să decidă cine sunt cei 8 pasageri care călătoresc pe navă. Ar trebui înregistrate principalele argumente și raționamentul alegerilor individuale.
· În a doua rundă, jucătorii își împărtășesc listele individuale de invitați.
· În a treia rundă, fiecare grup de jucători trebuie să ajungă la lista finală de invitați care se mută pe planeta Xp7W3k. Grupul trebuie să dezbată argumentele și raționamentul din spatele deciziilor individuale și să negocieze un punct de vedere comun pentru a-și justifica alegerile comune.

După runda 1, puteți oferi fiecărui grup „informații noi”. Prezentați fiecărui grup diferite elemente dintre cele de mai jos.

- Prostituata de 32 de ani este mama fetiței de 12 ani cu trisomie 21.
- Preotul în vârstă de 29 de ani este fiul bunicului în vârstă de 75 de ani și tatăl (nerecunoscut) al nepotului nou-născut.
- Sportivul african în vârstă de 18 ani aparține liniei de succesiune regale a unui mare trib african.
- Doctorița în vârstă de 33 de ani, care suferă de depresie gravă, a dezvoltat cu succes pași importanți către un tratament pentru „Alzheimer”.
- Instalatorul în vârstă de 34 de ani a crescut într-un orfelinat.
- Studentul transsexual de 19 ani este un activist cunoscut pentru Drepturile Omului.
- Tânărul de 20 de ani de extremă dreaptă și-a pierdut părinții într-un atac terorist.
- Asistentul de 26 de ani, cu unele probleme cu droguri „ușoare”, este un apărător cu experiență și practicant al tratamentelor homeopatice.

RECOMANDĂRI PENTRU FACILITATOR

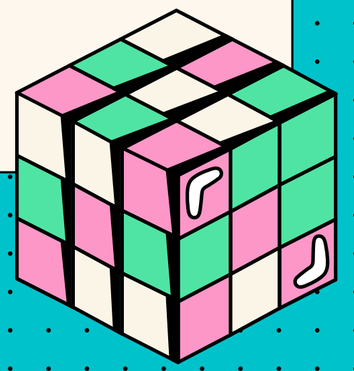
Verificați dacă fiecare jucător înțelege clar obiectivele acestui exercițiu înainte de a începe.

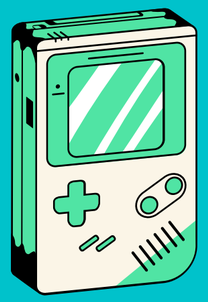
Verificați dacă toți jucătorii au posibilitatea de a-și exprima ideile în grupuri în timpul primei runde (intervin în situații de dominație clară).

Verificați dacă toți purtătorii de cuvânt au spațiu pentru a discuta argumentele în runda 2.

Verificați dacă există lideri care apar în timpul discuțiilor de grup și introduceți acest subiect în discuție/interogare.

Verificați dacă toți jucătorii se simt respectați. Deoarece această activitate poate aborda experiențele sensibile și personale ale jucătorilor, asigurați un mediu sigur înainte, în timpul și după activitate.





SUGESTII DE URMAT

Activitatea „Hârtiile” de la GLC Diversitate oferă o continuare excelentă, fiindcă se concentrează pe modul în care „presupunem reguli de divizare” și cum excludem și includem oamenii pe baza criteriilor și normelor presupuse.

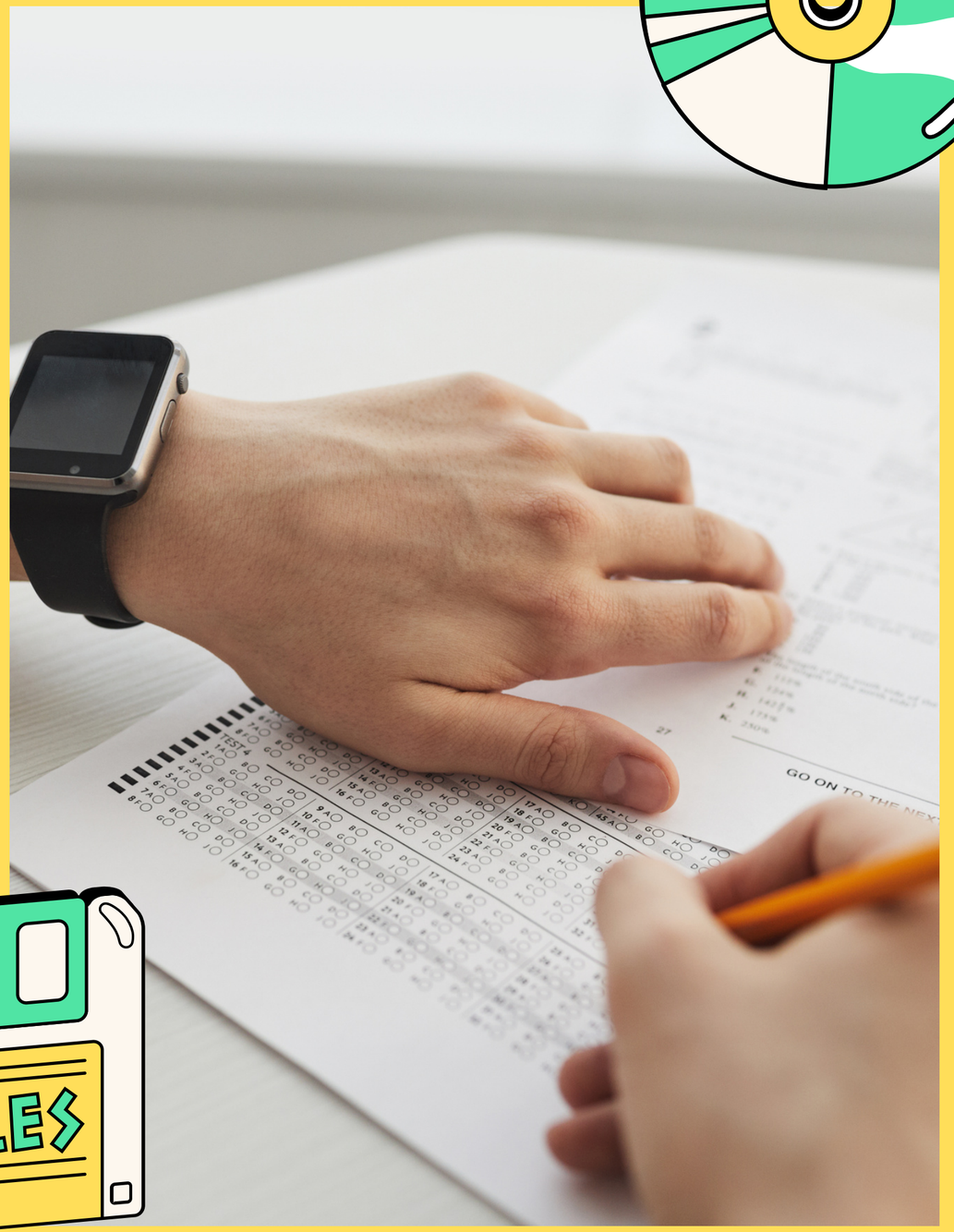
IDEI DE ACȚIUNI

Provocați participanții la o introspecție personală asupra unor aspecte diferite:

- Cum este compus cercul nostru de prieteni? Pe ce criterii și valori ne bazăm?
- Care sunt criteriile pentru a vă alege colegii pentru a face o activitate de grup? Sunt acele criterii obiective sau subiective?
- Cum te-ai simți dacă ai fi judecat de „un grup extern” cu privire la dreptul tău de a face parte din grup?
- Cum te-ai descrie într-o singură propoziție, similar personajelor din această activitate?

TESTUL VALORILOR

Care este valoarea unei valori?



DURATA

2 ore

DIMENSIUNEA GRUPULUI

Oricare (împărțiți în subgrupuri de 4 sau 5)

NIVELUL DE COMPLEXITATE

Mediu

PREZENTARE GENERALĂ

În grupuri mici, participanții sunt provocați la un test privind valorile de bază ale instituțiilor și companiilor cunoscute. În a doua parte, grupurile sunt invitate să-și creeze propriul profil de valoare. O (re)descoperire a valorilor, ce reprezintă ele și cum pot fi traduse în practica noastră de zi cu zi. Ambele părți beneficiază de interogare.

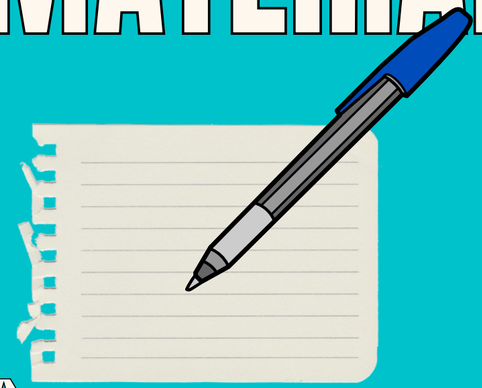
OBIECTIVE

Ca educator, puteți folosi această activitate pentru a:

Explora mai conștient ce înseamnă valorile, în teorie și în practică.

Stimula curiozitatea față de declarațiile de valoare ale instituțiilor și organizațiilor cunoscute.

MATERIALE



HÂRTIE ȘI PIX PENTRU FIECARE SUBGRUP

O IMPRIMARE A LISTEI DE VALORI PENTRU FIECARE SUBGRUP

OPȚIONAL: UN TABLOU DE PUNCTARE PENTRU A ȚINE EVIDENȚA PUNCTELOR DIFERITELOR ECHIPE

PAS CU PAS

1

Cereți grupului să se împartă la întâmplare în grupuri mai mici de 4 până la 5 persoane. Puneți-i să stea împreună, echipele fiind împărțite în cameră.

2

Spuneți-le că veți face un mic și rapid „test privind valorile”. Pentru aceasta, fiecare grup își alege mai întâi denumirea echipei și un slogan care include cuvântul „valoare”.

3

Prezentați rapid denumirea și sloganul fiecărei echipe, pentru a stimula dinamica activității.

4

Explicați grupului că fiecare echipă începe cu 50 de puncte. Vor fi 6 runde de întrebări cu răspunsuri multiple. În fiecare rundă, echipele pot decide cât de multe din punctele lor sunt dispuse să parieze pe corectitudinea răspunsului lor. Dacă răspunsul a fost corect, au dublat acele puncte, dacă nu, acele puncte sunt pierdute. Un pariu minim este de 10 puncte. Fiecare echipă ține evidența propriilor puncte.

PAS CU PAS

5

Explicați grupurilor că testul se referă la „valorile de bază” ale diferitelor instituții și organizații. Ei vor auzi o listă de valori de bază și vor trebui să decidă care dintre ele NU aparţine acelei liste. Dacă este necesar, explicați conceptul de „valoare de bază” (pe scurt = credințele și principiile fundamentale care servesc drept ghid).

6

Începeți testul. Acordați timp limitat pentru ca echipele să decidă răspunsul și numărul de puncte pe care trebuie să le parieze (de exemplu, maximum 5 minute, cu excepția cazului în care toate echipele au luat deja decizii). Înainte de a da răspunsul corect, invitați grupurile să îşi comenteze alegerea. După fiecare rundă, cereți diferitelor echipe să-și precizeze suma actuală de puncte, pentru a păstra dinamica.

7

La sfârșitul rundei a 6-a, nu este nevoie să cereți scorurile grupelor. Invitați participanții să stea într-un cerc și începeți interogarea. Dacă o persoană întreabă despre puncte, întrebați pur și simplu: „Cât de importantă este cunoașterea punctelor pentru toată lumea?”. O introducere excelentă la partea 1 a interogării.

PAS CU PAS

8

După „partea 1 a interogării”, cereți grupurilor să stea din nou împreună, împărțiți în cameră. Oferiți fiecărui grup o prezentare generală a materialului imprimat „colecție de valori”. Cereți fiecărui grup să decidă cu privire la maximum 5 valori fundamentale pe care le împărtășesc și cu care sunt de acord. Acordați timpul necesar, în funcție de nivelul discuțiilor care au loc în diferitele echipe. Cereți fiecărui grup să scrie valorile pe o foaie de hârtie.

9

Când toate grupurile au terminat, împărtășiți rezultatele fiecărui grup în grupul principal.

10

Începeți „partea 2 a interogării”

Instituția	Care dintre ele nu se încadrează în valorile fundamentale declarate?	Răspuns corect	Lista completă a valorilor fundamentale
Uniunea Europeană	A. Democrație B. Aplicarea legii C. Incluziune D. Drepturile omului	C	• Demnitatea oamenilor • Libertate • Democrație • Egalitate • Aplicarea legii • Drepturile omului
Consiliul Europei	A. Drepturile omului B. Democrație C. Echitate D. Aplicarea legii	C	• Drepturile omului • Democrație • Aplicarea legii
Coca Cola United	A. Inovație B. Excelență C. Integritate D. Respect	A	• Calitate • Excelență • Integritate • Respect
UEFA	A. Încredere B. Competitivitate C. Prosperitate D. Fair Play	D	• Fotbal • Încredere • Competitivitate • Prosperitate • Responsabilitate
Națiunile Unite	A. Pace B. Integritate C. Profesionalism D. Respect pentru diversitate	A	• Integritate • Profesionalism • Respect pentru diversitate
Microsoft	A. Respect B. Integritate C. Sustenabilitate D. Responsabilitate	C	• Respect • Integritate • Responsabilitate

PROFILURI DE VALOARE CARE POT FI FOLOSITE

Realizare	Angajament	Corectitudine	Incluziune	Parteneriat
Activitate	Comunitate	Credință	Influență	Pasiune
Activități semnificative	Gândire critică	Faimă	Servicii	Răbdare
Estetică	Competență	Familie	Inovație	Pace
Responsabilitate	Concurență	Libertate	Integritate	Perseverență
Apreciere	Compromis	Prietenii	Bucurie	Plăcere
Asertivitate	Contribuție	Distracție	Justiție	Încredere
Autenticitate	Cooperare	Generozitate	Bunătate	Popularitate
Autoritate	Curaj	Bunătate	Cunoștințe	Recunoaștere
Autonomie	Creativitate	Recunoștință	Conducere	Indiferență
Conștientizare	Aventură	Individualism	Învățare	Religie
Echilibru	Curiozitate	Dezvoltare	Dragoste	Reputație
Frumusețe	Hotărâre	Fericire	Loialitate	Rezilienț
Apartenență	Demnitate	Sănătate	Semnificație	Respect
Îndrăzneală	Eficiență	Onestitate	Compasiune	Respectarea regulilor
Grijă	Empatie	Modestie	Bani	Responsabilitate
Provocare	Împuternicire	Umor	Deschidere	Siguranță
Cetățenie	Egalitate	Identitate	Optimism	Securitate
Colaborare	Echitate	Îmbunătățire	Participare	Autocontrol
Stimă de sine	Spiritualitate	Sustenabilitate	Bogăție	Încredere
Grijă de sine	Stabilitate	Toleranță	Înțelepciune	Vulnerabilitate
Respect de sine	Statut	Transparență	Succes	Solidaritate
Armonie interioară	...	...	...	...

MATERIAL „COLECȚIE DE VALORI”

INTEROGARE PARTEA 1

Dacă trebuie să rezumați această activitate de testare scurtă într-un cuvânt, care ar fi acesta?

Cine dorește să explice mai bine cuvântul ales?

Despre ce a fost de fapt acest test? Despre câștigat puncte?

Cum v-ați simțit cu privire la elementul de pariere din activitate?

Care au fost gândurile surprinzătoare pe care le-ați avut?

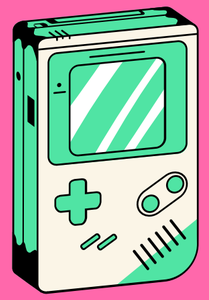
Ce știați dinainte despre profilurile valorilor de bază? Cât de conștienți sunteți de acestea?

Cât de vizibile sunt astfel de profiluri ale valorilor de bază în realitatea voastră?

Sunt astfel de profiluri ale valorilor de bază importante? Contează?

Ce părere aveți despre coerența „valorilor pe hârtie” și „valorilor în acțiune”?

INTEROGARE PARTEA 2



Cum v-ați simțit în legătură cu această a doua parte a activității?

Ce a fost destul de ușor și destul de greu de gestionat?

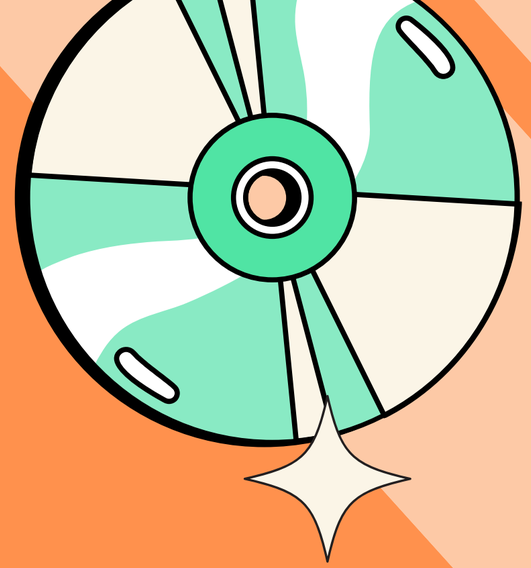
Care au fost valorile cel mai greu de convenit?

Sunt valorile alese ușor de „operaționalizat”? Puteți să oferiți câteva exemple?

Dacă există, cât de important ar fi un astfel de profil de valoare pentru voi, ca persoană, grup mic sau organizație mai mare?

Ce aspecte extrageți din această activitate pentru voi înșivă?

ADAPTĂRI POSIBILE



Dacă această activitate durează prea mult în funcție de timpul disponibil, împărțiți activitatea în 2 activități distincte.

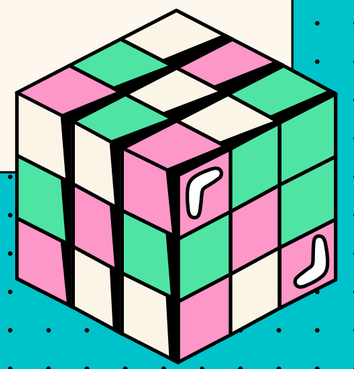
Fiți conștient(ă) de faptul că un „profil de valoare” nu este o certitudine statică. Valorile se schimbă în timp, în funcție de evenimente, priorități noi și multe altele. Exemplele date de profiluri valorice sunt valabile la momentul creării acestui GLC.

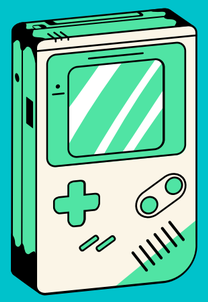
Faptul că o anumită valoare nu aparține valorilor de bază declarate nu înseamnă că nu contează pentru această organizație.

În cazul în care un grup ajunge cu mai puțin de 10 puncte în timpul testului și, prin urmare, nu poate continua să joace. Opriți activitatea și întrebați „Ce se poate face pentru ca toată lumea să continue să joace?”. Este în regulă dacă alte echipe donează/împrumută/etc. puncte, acest lucru va deveni parte a procesului de interogare.

Deoarece obiectivul nu este de a avea un „învingător”, diferitele echipe își pot urmări cu ușurință propriile puncte. La final, nu rezultatul contează, ci procesul și următoarea interogare.

RECOMANDĂRI PENTRU FACILITATOR

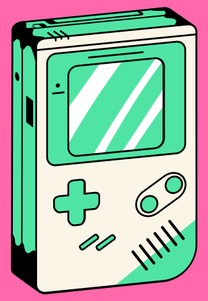




SUGESTII DE URMAT

Pe lângă valorile de bază, există și o categorie de valori care sunt considerate „valori sacre”. Acestea sunt valori care sunt inflexibile și nenegociabile. Aceste valori sunt individuale și, în mod normal, nu se schimbă în timp, cu excepția cazului unor evenimente cu impact foarte puternic, de exemplu Dreptul la viață. Explorați împreună cu grupul dacă o persoană poate identifica o astfel de valoare sacră pentru sine.

Participați la exercițiul „Comisia pentru migrare” din broșura GLC „Ecologie”. Acesta se concentrează în mod concret pe valoarea reală „sustenabilitate” și provoacă traducerea concretă a valorilor și convingerilor în sensul luării deciziilor.



IDEI DE ACȚIUNI

Invitați participanții să scrie/compună un set de valori pentru organizația sau școala lor. Mai mult decât simpla enumerare a valorilor, în mod concret: ce instrumente vor fi puse în aplicare pentru a sprijini exersarea acestor valori?

Faceți o listă de organizații și instituții și cercetați dacă acestea au un set de valori declarat.

Întrebați-vă factorii de decizie locali cu privire la setul de valori de bază. Sunt aceleași cu cele afirmate în timpul alegerilor?